



ESCUELA DE POSTGRADO

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSTGRADO

TESIS

**EL CLIMA ORGANIZACIONAL Y LAS RELACIONES HUMANAS
DEL PERSONAL DE LA I. E. N° 5119 VILLA EMILIA AA.HH. MI
PERÚ, UGEL VENTANILLA -2012”**

**PARA OBTENER EL GRADO DE:
MAGISTER EN
ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN**

AUTOR

Br. NORMA DORIS RIVERA HUANACO

ASESOR

Dr. SEMINARIO LEÓN HUAMAN QUISPE

LIMA – PERÚ

2013

DEDICATORIA

A mis queridos padres quienes sin estimar esfuerzo alguno, han sacrificado gran parte de su vida para formarme y educarme.

Norma Rivera

AGRADECIMIENTOS

A la universidad César Vallejo, por la oportunidad de fomentar el desarrollo docente a través del programa de Maestría.

Al Dr. Huamán Seminario por brindarme su apoyo en calidad de asesor durante el desarrollo del presente estudio.

A los docentes, administrativos, directivos, alumnos, padres de familia y a todas las personas que participaron en el estudio, sin ellos sería imposible presentar este logro del conocimiento.

PRESENTACIÓN

Señores miembros del Jurado de revisión de tesis.

El presente estudio tiene el propósito dar a conocer la investigación sobre la relación del Clima Organizacional y las Relaciones Humanas del Personal de la comunidad educativa N° 5119 Villa Emilia realizado en la localidad de Ventanilla, específicamente en el asentamiento humano Mi Perú, por ello se buscó analizar el nivel de conocimiento preventivo en la comunidad educativa con la finalidad de establecer si el Clima Organizacional tiene relación en las Relaciones Humanas, en cumplimiento del Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo para obtener el grado académico de Magister en Educación con Mención Administración de la Educación.

El documento consta de cuatro Capítulos los mismos que se presenta en detalle en la introducción del presente trabajo de investigación que en u otra forma pretende contribuir con la educación peruana.

Los resultados que se obtengan de la presente investigación, beneficiarán no solo a la Institución Educativa donde se llevó a cabo el estudio, sino a todas aquellas que deseen servirse de la experiencia, con lo cual el trabajo habrá logrado con creces su cometido.

ÍNDICE

Página

Dedicatoria	ii
Agradecimientos	iii
Presentación	iv
Índice	v
Índice de tablas	viii
Índice de figuras	x
Resumen	xi
Abstract	xii
Introducción	xiii

CAPÍTULO I. PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1. Planteamiento del Problema	16
1.2. Formulación del problema	18
1.2.1. Problema general	18
1.2.2. Problemas específicos	19
1.3. Justificación	19
1.4. Limitaciones	21
1.5. Antecedentes	21
1.6. Objetivos	27
1.6.1. Objetivo general	27
1.6.2. Objetivos específicos.	27

CAPÍTULO II.MARCO TEÓRICO

2.1. Bases teóricas del Clima Organizacional	29
2.1.1. Definición conceptual	29
2.1.2. Teorías del clima organizacional	32
2.1.3. Características del clima organizacional	34
2.1.4. Dimensiones del clima organizacional	37
2.1.5. El liderazgo para el éxito de las organizaciones	42
2.1.6. Determinación de las percepciones del clima organizacional	51
2.2. Bases Teóricas Científicas: Relaciones Humanas	54

2.2.1. Definiciones de Relaciones Humanas	54
2.2.2. Teoría Organizacional, en las relaciones humanas	56
2.2.3. Características de las relaciones humanas	60
2.2.4. Dimensiones de las relaciones humanas	66
2.3. Definición de Términos Básicos	71

CAPÍTULO III.METODOLOGÍA

3.1. Hipótesis	75
3.1.1. Hipótesis general	75
3.1.2. Hipótesis específicas	75
3.2. Variables	75
3.2.1. Definición conceptual	75
3.2.2. Definición operacional	76
3.3. Metodología	78
3.3.1. Tipo de estudio	78
3.3.2. Diseño de estudio	78
3.4. Población y Muestra	79
3.5. Método de investigación	80
3.6. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	80
3.7. Métodos de análisis de datos	85

CAPÍTULO IV. RESULTADOS

4.1. Resultados descriptivos	89
4.1.1. Análisis descriptivo del clima organizacional	89
4.1.2. Análisis descriptivos de las dimensiones del clima organizacional	90
4.1.3. Análisis descriptivos de las relaciones humanas	91
4.2. Resultados inferenciales	93
4.2.1. Prueba de normalidad	93
4.2.2. Clima organizacional y relaciones humanas	93
4.2.3. Liderazgo y relaciones humanas	94
4.2.4. Toma de decisiones y relaciones humanas	95
4.2.5. Comunicación y relaciones humanas	96
4.3. Discusión	98

CONCLUSIONES Y SUGERENCIAS

Conclusiones 102

Sugerencias 104

REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS 106

ANEXOS 110

Anexo 1.Instrumeto de medición de las variables

Anexo 2.Matriz de Consistencia

Anexo 3.Validacion de instrumentos

Anexo 4.Base de Datos del clima organizacional y relaciones humanas

ÍNDICE DE TABLAS	Página
Tabla 1. Operacionalización de la variable clima organizacional	76
Tabla 2. Operacionalización de la variable relaciones humanas	77
Tabla 3. Población y muestra de estudio	79
Tabla 4. Validez de contenido por juicio de expertos del instrumento del Clima Organizacional	82
Tabla 5. Resultados del análisis de confiabilidad según SPSS 19.0	83
Tabla 6. Validez de contenido por juicio de expertos del instrumento de Relaciones Humanas	84
Tabla 7. Baremo de medición del clima organizacional	86
Tabla 8. Baremo de medición del nivel de relaciones humanas	87
Tabla 9. Distribución de frecuencia de la percepción del Clima Organizacional de los docentes de la I.E. No 5119 – AA.HH Mi Perú, Ventanilla	89
Tabla 10. Distribución de frecuencia de las tres dimensiones del clima Organizacional según percepción de los docentes de la I.E. No 5119 – AA.HH Mi Perú, Ventanilla	90
Tabla 11. Distribución de frecuencia de la percepción de las Relaciones Humanas de los docentes de la I.E. No 5119 – AA.HH Mi Perú, Ventanilla	91
Tabla 12. Distribución de frecuencia de las tres dimensiones de relaciones humanas	92
Tabla 13. Prueba de normalidad del clima organizacional relaciones Humanas, según percepción de los docentes de la I.E. No 5119 – AA.HH Mi Perú, Ventanilla	93
Tabla 14. Análisis de correlación entre el Clima Organizacional y Relaciones Humanas en la I.E. No 5119 – AA.HH Mi Perú, Ventanilla	94
Tabla 15. Análisis de correlación entre el liderazgo y relaciones humanas en la I.E. No 5119 – AA.HH Mi Perú, Ventanilla	95
Tabla 16. Análisis de correlación entre toma de decisiones y relaciones humanas en la I.E. No 5119 – AA.HH Mi Perú, Ventanilla	96

Tabla 17. Análisis de correlación entre comunicación y relaciones humanas en la I.E. No 5119 – AA.HH Mi Perú, Ventanilla	97
--	----

ÍNDICE DE FIGURAS

Página

Figura 1. Nivel de percepción de docentes del clima organizacional de la I.E. No 5119 – AA.HH Mi Perú, Ventanilla	89
Figura 2. Nivel de liderazgo, toma de decisiones y comunicación del clima organizacional en la I.E. No 5119 – AA.HH Mi Perú, Ventanilla	90
Figura 3. Nivel de percepción de docentes de las Relaciones Humanas en la I.E. No 5119 – AA.HH Mi Perú, Ventanilla	91
Figura 4. Nivel de motivación y autorrealización de las relaciones humanas del clima organizacional en la I.E. No 5119 – AA.HH Mi Perú, Ventanilla	92

RESUMEN

El presente estudio tuvo por objetivo Determinar la relación entre el Clima Organizacional y las Relaciones Humanas en los trabajadores de la Institución Educativa N° 5119 Villa Emilia, UGEL Ventanilla.

Dicho estudio empleo la metodología descriptiva de diseño no experimental, transversal. La población estuvo constituida por los trabajadores de la mencionada Institución Educativa. Se utilizó el muestreo probabilístico de carácter estratificado proporcional, Para construir, validar y demostrar la confiabilidad de los instrumentos se ha considerado la validez de contenido, mediante la Técnica de Opinión de Expertos y su instrumento es el informe de juicio de Expertos de las variables de estudio; se utilizó la técnica de la encuesta y su instrumento el cuestionario, con preguntas tipo Escala de Likert. Para la confiabilidad de los instrumentos se usó Alpha de Cronbach, se utilizó encuestas para determinar el si el Clima Organizacional guarda relación en las Relaciones humanas en la I.E

Concluyéndose que el Cima Organizacional está relacionada significativamente con las relaciones humanas de la I.E. N° 5119 Villa Emilia distrito de Ventanilla, habiéndose obtenido un alto coeficiente de correlación de 0,309, con un valor $p = 0,004$ inferior a un nivel de significancia al 0.05, es decir a una confianza del 95 % en relación con cada dimensión (liderazgo, toma de decisiones, comunicación, motivación y autorrealización) se pudo comprobar que el nivel de calidad es regular, del mismo modo se observa que las relaciones humanas es regular en la Institución Educativa en estudio.

Palabras Claves: Clima organizacional, comunicación, relaciones humanas

ABSTRACT

This study aimed to determine the influence that exists between the organizational climate and human relations workers in school No. 5119 Villa Emilia, UGEL window this study used descriptive methodology, non-experimental, cross.

The population consisted of workers of that educational institution. We used stratified probability sampling proportional character, to build, validate and demonstrate the reliability of the instruments has been considered the content validity by the Technical Review Panel and its instrument is the report of the Expert judgment of variables study, we used the survey technique and instrument the questionnaire, with Likert Scale type questions.

For the reliability of the instruments used Cronbach's alpha was used surveys to determine if the organizational climate affects human relations on the IE Conclude that significantly influences organizational Cima human relations hips of EI No. 5119 Villa Emilia Ventanilla district, having obtained a high correlation coefficient of 0,309 and a significance level of $p = 0.004$ at a significance level of 0.05, IE a confidence of 9%. In each dimension (leadership, decision making, communication, motivation and self-actualization) it was found that the quality is fair, just shows that human relations is regular in the educational institution under study.

Keywords: Organizational climate, communication, human relations

INTRODUCCIÓN

Con frecuencia observamos que en las I.E. no existe un Clima Organizacional adecuado por la falta de habilidades sociales por parte de los agentes de las I. E. deteriorando las relaciones interpersonales entre los mismos razón por la cuales se realiza la siguiente investigación.

El Clima Organizacional puede ser vínculo u obstáculo para el buen desempeño de la empresa educativa, puede ser un factor de distinción e influencia en el comportamiento de quienes la integran. En suma, es la expresión personal de la "opinión" que los trabajadores y directivos se forman de la organización a la que pertenecen. Ello incluye el sentimiento que el empleado se forma de su cercanía o distanciamiento con respecto a su jefe, a sus colaboradores y compañeros de trabajo. Que puede estar expresada en términos de autonomía, estructura, recompensas, consideración, cordialidad, apoyo y apertura, entre otras.

Dentro del ámbito organizacional, de una I. E. ha surgido un nuevo paradigma que da énfasis a la importancia del individuo y de cómo se da el proceso de las relaciones entre ellos, el capital humano un factor importante, sin dejar de lado la inteligencia cognitiva o el coeficiente intelectual, la satisfacción del trabajador en su entorno laboral es importante que favorezca su propia productividad en beneficio de los educandos.

El desarrollo metodológico del trabajo ha seguido las pautas de la Unidad de Post Grado de la Facultad de Educación de la Universidad César Vallejo, utilizada a través de los esquemas de tesis, razón por la que el trabajo consta de cuatros Capítulos cuyos contenidos están con sus respectivas particularidades que se describen a continuación

El Capítulo I está destinado al problema de la investigación, el mismo que comprende puntos esenciales, tales como el planteamiento del problema general y problemas específicos, la justificación, las limitaciones, antecedentes y objetivos de la investigación general y específicos.

En el Capítulo II consideramos elementos básicos como el marco teórico, en el que consignamos las conclusiones esenciales a las que han llegado otros investigadores, respecto a los temas relacionados con la investigación que realizamos.

En el Capítulo III abarca lo concerniente al aspecto metodológico de la investigación, donde se especifican las hipótesis y las variables dentro de los cuales se da la definición conceptual y la definición operacional, se explica la metodología para probar las hipótesis, los tipos de estudio y el diseño, se señala la prueba y muestra de estudio, así como se describe y explica los instrumentos que se han empleado para la recolección de datos.

En el Capítulo IV, se analizan e interpretan los datos recogidos, se procesa la información para organizar los resultados de las pruebas estadísticas y se describe formalizando la validez del proceso de prueba o contraste de Hipótesis.

Asimismo, hacemos un consolidado general de cada una de las variables en base a sus dimensiones, de las cuales se determinaron las conclusiones y sugerencias finales. Del mismo modo, mencionamos las Referencias Bibliográficas e incorporamos los Anexos.